

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DE PRÓTESIS DENTAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- *Ámbito funcional y territorial.*- El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las empresas de la provincia de León cuya actividad sea el diseño, preparación, fabricación, reparación e intervención en todas las operaciones propias de la prótesis dental, de acuerdo con lo previsto en la Ley 10/1986 y su reglamento aprobado por R.D. 1594/1994.

ARTICULO 2º.- *Ámbito personal.*- El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, con excepción de las relaciones enunciadas en el art. 1º, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 3º.- *Ámbito Temporal: Vigencia y duración.* El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA hasta el 31 de diciembre de 2007. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2003.

ARTICULO 4º.- *Condiciones más beneficiosas.*- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando éste en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

ARTICULO 5º.- *Denuncia.*- Este convenio, finalizada su vigencia, quedará automáticamente denunciado sin que medie plazo de preaviso.

ARTICULO 6º.- *Normas supletorias.* En lo no previsto por el mismo, se seguirá rigiendo con carácter supletorio por el Acuerdo de cobertura de vacíos aprobado por Resolución de 13 de mayo de 1997, los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que lo tengan vigente y el real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7º.- *Jornada de trabajo.*- La jornada será, en cómputo anual, de 1.784 horas efectivas de trabajo en promedio de 40 horas semanales. Su distribución se hará de lunes a viernes, ambos inclusive, según determina el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anteriormente establecido respecto a la duración semanal y su reparto diario, las empresas y los representantes legales de los trabajadores o la mayoría de los mismos en aquellas empresas en que no exista representante legal de los trabajadores, podrán acordar una distribución distinta de la jornada, atendiendo a las necesidades específicas, si bien la variación entre la jornada aquí pactada y la que se pudiera acordar, no superará las 1.784 horas anuales efectivas de trabajo y que en ningún caso por aplicación de la distribución irregular de la jornada, podrá producir merma en las precepciones económicas del trabajador.

Los salarios devengados durante los periodos en que se haya pactado la duración de la jornada, se abonarán en función de la jornada normal aquí pactada con carácter general.

Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas, las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato.

Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de la jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

Durante las Fiestas Patronales en las distintas localidades de León y provincia, la jornada de trabajo será de 8 a 15.

Durante los días 24 y 31 de diciembre se trabajará en jornada de mañana.

ARTICULO 8º.- *Vacaciones.*- Serán de 30 días naturales que se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Se percibirán con arreglo al salario que figura en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

ARTICULO 9º.- Licencias.- Permisos retribuidos.- A efectos de considerar los permisos retribuidos que contempla el Estatuto de los Trabajadores en su art. 37 y para dar una orientación de los grados de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado se delimitan los mismos de la forma siguiente:

Consanguinidad: Padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

Afinidad: Cónyuge, suegros, abuelos políticos, yernos, nueras y cuñados.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.
3. Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
4. Un día por traslado del domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. Cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
8. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
9. Un día al año no acumulables, por asuntos propios, previa comunicación a la empresa por escrito con un mínimo de 24 horas de antelación.

ARTICULO 10º.- Contratos Formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
 - La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
 - Ningún trabajador podrá ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
 - El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
 - Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:
- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
 - Minusválidos.
 - Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
 - Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
 - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
 - Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.
 - La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.
 - Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad con el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
 - El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo.
Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.
Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En ese caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.
 - El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
 - A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, les expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
 - La retribución del trabajador contratado para la formación no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
 - La acción protectora de Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de

enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones.

Así mismo, se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

- En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo 6º de este artículo.
- El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

ARTICULO 11º.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

1. .- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses
2. .-En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos será de un día por cada mes trabajado.

ARTICULO 12º.- Ascensos.- A la finalización del contrato de Especialista de tercer año se pasará a la categoría de Especialista.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13º.- Salario.- Para los años 2003 y 2004 la retribución básica mensual para las distintas categorías profesionales es la que figura en los Anexos I y II respectivamente. Dichas cantidades serán compensables y absorbibles con las cantidades que hayan abonado las empresas a los trabajadores durante dichos años. Los atrasos devengados durante este periodo, se abonarán mediante una paga única durante los seis meses siguientes a la publicación del convenio.

Para el año 2005 se pacta un incremento salarial del 3% en todos los conceptos salariales, tal y como figura en el Anexo III del Convenio. Para los años 2006 y 2007 el incremento salarial será del IPC previsto por el Gobierno para esos años, más el 1% el primer año y un 0,5% para el segundo, revisándose en el exceso con I.P.C. real para cada año, si existiese, regularizándose con efectos de 1º de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 14º.- Plus de distancia y transporte.- Se establece un plus de distancia y de transporte para todas las categorías profesionales de 1,41 euros por día efectivo de trabajo. Dicho plus no se percibirá durante el período de vacaciones.

ARTICULO 15º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

1. Paga extraordinaria del mes de Marzo, que se abonará el 15 de marzo. Se devengará en función del tiempo de trabajo durante los 12 meses inmediatamente anteriores a su percepción.
2. Paga extraordinaria de Julio, que se abonará por una cuantía de 30 días, el día 15 de julio.
3. Paga extraordinaria de Diciembre, que se abonará por una cuantía de 30 días, el día 15 de diciembre.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados 1, 2 y 3 serán devengadas en razón del salario que figura en la tabla salarial anexa, en vigor en cada momento, más la antigüedad correspondiente.

ARTICULO 16º.- Antigüedad.- Los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad las cantidades que para cada categoría corresponda, según los Anexos que se acompañan.

ARTICULO 17º.- Cláusula de descuelgue.- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración

máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo será de aplicación al convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CAPITULO IV.- GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 18º.- Garantías sindicales.- los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán informados con carácter previo:

1. En materia de reestructuraciones de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

2. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo de sus posibles consecuencias.

Igualmente emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de los contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En las empresas que tengan la representación por medio del Comité, éste recibirá y podrá comunicar a sus representados la información a que le hace acreedor la legislación vigente ejerciendo cuantas competencias tiene atribuidas legalmente.

El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes, procurando el establecimiento de cuantas medidas mantengan e incrementen la productividad y reduzcan el absentismo.

CAPITULO V.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 19º.- Ropa de trabajo.- Las empresas facilitarán a todo el personal que por su actividad lo requiera, dos batas de trabajo, para que realice sus respectivas funciones con el debido decoro. Las mismas se entregarán, una dentro de la primera quincena de enero y la otra dentro de la primera quincena de julio.

ARTICULO 20º.-Prevención de Riesgos Laborales.- En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias que lo desarrollan.

ARTICULO 21º.- Conciliación de la vida familiar.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y modificaciones posteriores.

ARTICULO 22º.-Reconocimientos médicos.- Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgo especial por su penosidad o toxicidad.

CAPITULO VI.- DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se nombra la siguiente Comisión Paritaria compuesta por la trabajadora: Dña. Ana Martínez R. Y el empresario D. Emilio Gago Duport y un representante de la central Sindical U.G.T. y un representante de la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

SEGUNDA.- El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman, en prueba de conformidad, en León, 2 de mayo de 2005.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRABAJO DE PRÓTESIS DENTAL – 2003

| CATEGORÍA LABORAL | INCREMENTO 2,6% | SALARIO MES AÑO 2003 |
|-----------------------------------|-----------------|----------------------|
| MAESTRO DE TALLER | 21,21 | 836,88 |
| OFICIAL DE PRIMERA | 20,04 | 790,90 |
| OFICIAL DE SEGUNDA | 18,49 | 729,75 |
| AYUDANTE | 16,14 | 637,00 |
| ESPECIALISTA | 15,85 | 625,34 |
| ESPECIALISTA DE TERCER AÑO | 14,23 | 561,65 |
| ESPECIALISTA DE SEGUNDO AÑO | 13,07 | 515,91 |
| ESPECIALISTA DE PRIMER AÑO | 12,13 | 478,67 |
| APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS | 10,79 | 425,86 |
| APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO | 12,11 | 477,76 |
| APRENDIZ DE PRIMER AÑO | 10,10 | 437,85 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA | 18,49 | 729,78 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA | 16,94 | 668,59 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 13,79 | 544,31 |
| ASPIRANTE ADMINISTRATIVO | 10,84 | 427,68 |
| REPARTIDOR | 10,84 | 427,68 |
| PLUS DE TRANSPORTE | 0,03 | 1,33 |

ANEXO II TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRABAJO DE PRÓTESIS DENTAL – 2004

| CATEGORÍA LABORAL | INCREMENTO 3,2% | SALARIO MES AÑO 2004 |
|-----------------------------|-----------------|----------------------|
| MAESTRO DE TALLER | 26,78 | 863,66 |
| OFICIAL DE PRIMERA | 25,31 | 816,21 |
| OFICIAL DE SEGUNDA | 23,35 | 753,10 |
| AYUDANTE | 20,38 | 657,38 |
| ESPECIALISTA | 20,01 | 645,35 |
| ESPECIALISTA DE TERCER AÑO | 17,97 | 579,62 |
| ESPECIALISTA DE SEGUNDO AÑO | 16,51 | 532,42 |
| ESPECIALISTA DE PRIMER AÑO | 15,32 | 493,99 |
| APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS | 18,08 | 443,94 |
| APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO | 15,29 | 493,05 |

| | | |
|-----------------------------------|-------|--------|
| APRENDIZ DE PRIMER AÑO | 14,01 | 451,86 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA | 23,35 | 753,13 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA | 21,39 | 689,98 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 17,42 | 561,73 |
| ASPIRANTE ADMINISTRATIVO | 18,14 | 445,82 |
| REPARTIDOR | 18,14 | 445,82 |
| PLUS TRANSPORTE | 0,04 | 1,37 |

ANEXO III
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE TRABAJO
DE PRÓTESIS DENTAL – 2005

| CATEGORÍA LABORAL | INCREMENTO 3% | SALARIO MES AÑO 2005 |
|-----------------------------------|---------------|----------------------|
| MAESTRO DE TALLER | 25,90 | 889,57 |
| OFICIAL DE PRIMERA | 24,49 | 840,70 |
| OFICIAL DE SEGUNDA | 22,59 | 775,69 |
| AYUDANTE | 19,72 | 677,10 |
| ESPECIALISTA | 19,36 | 664,71 |
| ESPECIALISTA DE TERCER AÑO | 17,39 | 597,01 |
| ESPECIALISTA DE SEGUNDO AÑO | 15,97 | 548,39 |
| ESPECIALISTA DE PRIMER AÑO | 14,82 | 508,81 |
| APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS | 34,86 | 478,80 |
| APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO | 14,79 | 507,84 |
| APRENDIZ DE PRIMER AÑO | 30,24 | 482,10 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA | 22,59 | 775,72 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA | 20,70 | 710,68 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 16,85 | 578,58 |
| ASPIRANTE ADMINISTRATIVO | 33,89 | 479,71 |
| REPARTIDOR | 32,98 | 478,80 |

TABLA ANTIGÜEDAD CONVENIO PROTESICOS DENTALES AÑO 2003

| CATEGORÍA | 1BIENIO | 2BIENIOS | 3BIENIOS | 4BIENIOS | 5BIENIOS | 6BIENIOS | 7BIENIOS | 8BIENIOS | 9BIENIOS | 10BIENIOS |
|------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS |
| OFICIAL 1ª | 19,75 | 39,81 | 59,59 | 79,63 | 99,15 | 119,47 | 141,96 | 158,99 | 179,04 | 198,82 |
| OFICIAL 2ª | 18,38 | 36,48 | 54,59 | 72,95 | 91,32 | 109,41 | 127,80 | 145,92 | 164,28 | 182,37 |
| AYUDANTE | 15,13 | 31,47 | 48,41 | 64,29 | 78,52 | 94,40 | 109,99 | 125,88 | 141,45 | 157,32 |
| OF.ADM. 1ª | 18,38 | 36,48 | 54,59 | 72,95 | 91,32 | 109,41 | 127,80 | 145,92 | 164,28 | 182,37 |
| OF.ADM. 2ª | 16,70 | 33,12 | 49,56 | 66,28 | 79,54 | 99,41 | 116,11 | 135,56 | 149,24 | 165,97 |
| AUX. ADM. | 13,37 | 26,44 | 39,56 | 52,92 | 65,98 | 79,35 | 92,45 | 105,81 | 118,92 | 132,26 |

TABLA ANTIGÜEDAD CONVENIO PROTESICOS DENTALES AÑO 2004

| CATEGORÍA | 1BIENIO | 2BIENIOS | 3BIENIOS | 4BIENIOS | 5BIENIOS | 6BIENIOS | 7BIENIOS | 8BIENIOS | 9BIENIOS | 10BIENIOS |
|------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS |
| OFICIAL 1ª | 20,38 | 41,08 | 61,50 | 82,18 | 102,32 | 123,29 | 146,50 | 164,08 | 184,77 | 205,18 |
| OFICIAL 2ª | 18,97 | 37,65 | 56,34 | 75,28 | 94,24 | 112,91 | 131,89 | 150,59 | 169,54 | 188,21 |
| AYUDANTE | 15,61 | 32,48 | 49,96 | 66,35 | 81,03 | 97,42 | 113,51 | 129,91 | 145,98 | 162,35 |
| OF.ADM. 1ª | 18,97 | 37,65 | 56,34 | 75,28 | 94,24 | 112,91 | 131,89 | 150,59 | 169,54 | 188,21 |
| OF.ADM. 2ª | 17,23 | 34,18 | 51,15 | 68,40 | 82,09 | 102,59 | 119,82 | 136,80 | 154,02 | 171,28 |
| AUX. ADM. | 13,80 | 27,29 | 40,83 | 54,61 | 68,09 | 81,89 | 95,41 | 109,20 | 122,73 | 136,49 |

TABLA ANTIGÜEDAD CONVENIO PROTESICOS DENTALES AÑO 2005

| CATEGORÍA | 1BIENIO | 2BIENIOS | 3BIENIOS | 4BIENIOS | 5BIENIOS | 6BIENIOS | 7BIENIOS | 8BIENIOS | 9BIENIOS | 10BIENIOS |
|------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS | EUROS |
| OFICIAL 1ª | 20,99 | 42,31 | 63,35 | 84,65 | 105,39 | 126,99 | 150,90 | 169,00 | 190,31 | 211,34 |
| OFICIAL 2ª | 19,54 | 38,78 | 58,03 | 77,54 | 97,07 | 116,30 | 135,85 | 155,11 | 174,63 | 193,86 |
| AYUDANTE | 16,08 | 33,45 | 51,46 | 68,34 | 83,46 | 100,34 | 116,92 | 133,81 | 150,36 | 167,22 |
| OF.ADM. 1ª | 19,54 | 38,78 | 58,03 | 77,54 | 97,07 | 116,30 | 135,85 | 155,11 | 174,63 | 193,86 |
| OF.ADM. 2ª | 17,75 | 35,21 | 52,08 | 70,45 | 84,55 | 105,67 | 123,41 | 140,90 | 158,64 | 176,42 |
| AUX. ADM. | 14,21 | 28,11 | 42,05 | 56,25 | 70,13 | 84,35 | 98,27 | 112,48 | 126,41 | 140,58 |